



パートナーズ通信 2017年5月号 Vol.44

アルバイトの労働条件 きちんと書面で明示していますか

毎年この時期にアルバイトを始める学生が多いことから、厚生労働省において「アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン」を実施しています。

キャンペーンの概要として、

- 1 労働契約締結時の学生アルバイトに対する労働条件の明示
- 2 学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトの適切な設定
- 3 学生アルバイトの労働時間の適正な把握
- 4 学生アルバイトへの商品の強制的な購入の抑制とその代金の賃金からの控除の禁止
- 5 学生アルバイトの労働契約の不履行等に対してあらかじめ罰金額を定めることや、労基法に違反する減給制裁の禁止

を重点事項として、ポスターやホームページ等を通して周知・啓発を行っています。また、各労働局において、大学等への出張相談や労基署等に若者相談コーナーを設けるなど学生の労働相談に重点が置かれています。

特に1については、過去の調査において、学生アルバイトに対して労働条件の明示が行われていないという回答が多かったことを受けて、特に力を入れて周知を行っています。

☆正社員や契約社員と同様に「労働条件通知書」等できちんと書面で労働条件を明示しましょう。アルバイトだから、学生だから、といて、省略してしまうと、後にトラブルに発展してしまうおそれがあります。

【法改正情報】育児・介護休業法 改正① (平成29年10月1日施行)

今年1月1日に改正したばかりの育児・介護休業法について、今年の10月1日から、さらに改正されることになりました。内容は次の通りです。

【改正前】

育児休業期間の延長について、保育所に入れられない等の場合には、1歳6か月まで例外的に延長が可能。
(休業期間の原則は子が1歳に達するまで)

必ず書面で明示しなければならない項目は、

- ① 契約期間
- ② 契約期間の定めがある場合は、更新の有無、更新する場合の判断基準
- ③ 就業場所、仕事の内容
- ④ 始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制勤務のローテーション等
- ⑤ 賃金
(支払い方法、支給日、昇給の有無等)
- ⑥ 退職、解雇に関する事項

また、概要の5については、遅刻や欠勤に対して、不労であった分の賃金以上に賃金をカットしたり、罰金を科すようなことはできません。労基法で定める「減給の制裁」の範囲を超えてはいけません。

☆減給の制裁とは☆

規律違反があったときに、就業規則に基づいて制裁として「減給」を行う場合があります。ただし無制限に賃金をカットできるわけではありません。

労基法では、

- ・1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはならない
- ・複数回の規律違反に対しても、減給の総額が1賃金支払期間の賃金総額の10分の1を超えてはならないとされています。

【改正後】

1歳6か月に達した時点で保育所に入れられない等の場合には、再度申請することで、最長2歳まで延長可能。これに合わせて、雇用保険の育児休業給付の支給期間も延長する。

※規程改定等の対応も必要になります。

その他の改正点については次号以降でお伝えしていきます。

☆人事労務のご相談 ☆人事制度策定支援 ☆就業規則作成 ☆労働・社会保険手続代行 ☆助成金申請代行

発行者： 社会保険労務士法人 事業創造パートナーズ 渡辺 稔・塚田 由起子 (毎月1回発行)

〒951-8063 新潟市中央区古町通5番町608番地7-パソナ 2F

Tel 025-224-4155 Fax 025-224-4145 E-mail office@jigyosouzou-pt.com

ホームページ **事業創造パートナーズ** で検索! ※お気軽にご相談ください